Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 15 lipca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Współpraca sądowa w sprawach cywilnych – Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – Rozporządzenie (WE) nr 593/2008 – Artykuły 3 i 8 – Prawo wybrane przez strony – Indywidualne umowy o pracę – Pracownicy świadczący pracę w kilku państwach członkowskich – Istnienie ściślejszego związku z państwem innym niż państwo, w którym pracownik zwykle świadczy pracę względnie z którego pracownik zwykle świadczy pracę, względnie w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika – Pojęcie „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” – Płaca minimalna

W sprawach połączonych C-152/20 i C-218/20

mających za przedmiot dwa wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) postanowieniami z dnia 1 października i 10 grudnia 2019 r., które wpłynęły do Trybunału w dniach 30 marca i 27 maja 2020 r., w postępowaniach:

DG,

EH

przeciwko

SC Gruber Logistics SRL (C-152/20),

oraz

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

przeciwko

SC Samidani Trans SRL (C-218/20),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: J.-C. Bonichot, prezes izby, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (sprawozdawca) i N. Jääskinen, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Campos Sánchez-Bordona,

* Język postępowania: rumuński.

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu rządu rumuńskiego – E. Gane oraz L. Lițu, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu fińskiego – M. Pere, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo M. Wilderspin oraz M. Carpus Carcea, a następnie M. Carpus Carcea, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2021 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 3 i 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. 2008, L 177, s. 6) (zwanego dalej „rozporządzeniem Rzym I").

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy rumuńskimi kierowcami samochodów ciężarowych a ich pracodawcami, spółkami prawa handlowego mającymi siedziby w Rumunii, w przedmiocie kwoty należnego tym pracownikom wynagrodzenia za pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 11, 23 i 35 rozporządzenia Rzym I stanowią:

„(11) Swoboda wyboru przez strony prawa właściwego powinna stanowić jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych.

[…]

(23) W odniesieniu do umów zawartych ze stroną uznawaną za słabszą stronie takiej należy zapewnić ochronę za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze niż reguły ogólne.

[…]

(35) Nie należy pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników".

4 Artykuł 3 tego rozporządzenia przewiduje:

„1. Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.

2. Strony mogą w każdym czasie umówić się, że umowa podlega prawu innemu niż to, które dla tej umowy było uprzednio właściwe na podstawie wcześniejszego wyboru dokonanego zgodnie z niniejszym artykułem lub na podstawie innych przepisów niniejszego rozporządzenia. Zmiana prawa właściwego dokonana przez strony po zawarciu umowy nie narusza ważności umowy ze względu na formę w rozumieniu art. 11 ani praw osób trzecich.

3. W przypadku gdy wszystkie inne elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w państwie innym niż państwo, którego prawo zostało wybrane, dokonany przez strony wybór nie narusza stosowania tych przepisów prawa tego innego państwa, których nie można wyłączyć w drodze umowy.

4. W przypadku gdy wszystkie inne elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w jednym lub więcej państwach członkowskich, dokonany przez strony wybór prawa właściwego innego niż prawo państwa członkowskiego nie narusza stosowania przepisów prawa [Unii], w odpowiednich przypadkach w kształcie, w jakim zostały one wdrożone w państwie członkowskim sądu, których nie można wyłączyć w drodze umowy.

5. Do oceny istnienia i ważności porozumienia stron w przedmiocie prawa właściwego stosuje się przepisy art. 10, 11 i 13”.

5 Zgodnie z brzmieniem art. 8 tego rozporządzenia:

„1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.

2. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.

3. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.

4. Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa”.

Prawo rumuńskie

6 Artykuł 2 ust. 1 Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (rozporządzenia nr 64 ministra pracy i solidarności społecznej w sprawie zatwierdzenia standardowego wzoru indywidualnej umowy o pracę) z dnia 28 lutego 2003 r. *(Monitorul Oficial al României*, nr 139 z dnia 4 marca 2003 r.; zwanego dalej „rozporządzeniem nr 64/2003") ma następujące brzmienie:

„Indywidualne umowy o pracę zawarte pomiędzy pracodawcą i pracownikiem muszą obowiązkowo zawierać elementy wskazane w standardowym wzorze".

7 Standardowy wzorzec, o którym mowa w art. 2 ust. 1 owego rozporządzenia, zawarty w załączniku do niego, stanowi w sekcji N:

„Przepisy [Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy) z dnia 24 stycznia 2003 r. (*Monitorul Oficial al României*, nr 72 z dnia 5 lutego 2003 r.)] oraz postanowienia układu zbiorowego obowiązującego […] w danym sektorze uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę".

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

Sprawa C-152/20

8 Spór stanowiący przedmiot postępowania głównego w sprawie C-152/20 dotyczy wynagrodzenia dwóch rumuńskich kierowców samochodów ciężarowych, DG i EH, którzy byli zatrudnieni przez spółkę SC Gruber Logistics SRL. Ich indywidualne umowy o pracę, sporządzone zarówno w języku rumuńskim, jak i włoskim, przewidywały, że ich postanowienia są uzupełnione przepisami ustawy nr 53/2003. Umowy te przewidywały ponadto, że spory wynikające na ich tle miały podlegać rozpatrzeniu przez sąd właściwy ratione materiae i ratione loci. W odniesieniu do miejsca pracy umowy przewidywały, że „[p]raca [miała być] świadczona w (sekcji/warsztacie/biurze/dziale) warsztatu samochodowego na terenie siedziby/zakładu/innego zorganizowanego miejsca pracy w gminie Oradea [(Rumunia)] oraz zgodnie z delegacją/oddelegowaniem w biurach lub zakładach klientów, obecnych i przyszłych dostawców, w dowolnym miejscu w kraju i za granicą, w zależności od potrzeb wykorzystania pojazdu, którym pracownik posługuje się przy wykonywaniu swoich obowiązków, lub w każdym innym miejscu, w którym pracownik wykonuje działalność związaną z transportem".

9 DG i EH pozwali spółkę SC Gruber Logistics przed Tribunalul Mureș (sądem okręgowym dla Maruszy, Rumunia), dochodząc zasądzenia od owej spółki różnicy pomiędzy faktycznie otrzymanymi przez nich wynagrodzeniami a płacami minimalnymi, do których powodowie byli w swoim przekonaniu uprawnieni zgodnie z przepisami prawa włoskiego regulującymi płace minimalne w sektorze transportu drogowego, którą to płacę minimalną określa układ zbiorowy obowiązujący w sektorze transportu we Włoszech.

10 DG i EH twierdzą, że włoskie przepisy dotyczące płacy minimalnej powinny mieć zastosowanie do zawartych przez nich indywidualnych umów o pracę zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I. Mimo iż umowy zostały zawarte w Rumunii, to swoje obowiązki zwykle wykonywali oni we Włoszech. Podnoszą oni, że miejscem, skąd rozpoczynali wykonywanie powierzonych im zadań, gdzie otrzymywali polecenia i do którego wracali po zakończeniu zadań, były Włochy. Ponadto

większość zadań związanych z transportem wykonywali we Włoszech. Powołując się na wyrok z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG i EH twierdzą, że są uprawnieni do otrzymania płacy minimalnej obowiązującej we Włoszech.

11 Zdaniem spółki SC Gruber Logistics DG i EH pracowali na jej rzecz, kierując samochodami ciężarowymi zarejestrowanymi w Rumunii i na podstawie zezwoleń transportowych wydanych zgodnie z prawem rumuńskim. Wszystkie polecenia były wydawane przez spółkę SC Gruber Logistics, a praca powodów była organizowana w Rumunii. Spółka ta twierdzi w związku z tym, że umowy o pracę będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym powinny podlegać prawu rumuńskiemu.

12 W tych okolicznościach Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też w ten sposób, że fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego, wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?

2) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem »przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe«, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?

3) Czy art. 3 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy nie jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego jeśli w Rumunii powszechnie wiadomo, iż istnieje ustawowy obowiązek zawarcia takiej klauzuli wyboru [prawa rumuńskiego] w indywidualnej umowie o pracę? Innymi słowy – czy art. 3 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i praktykom krajowym, które obowiązkowo włączają klauzulę wyboru prawa [krajowego] do indywidualnych umów o pracę?”.

Sprawa C-218/20

13 Spór stanowiący przedmiot postępowania głównego w sprawie C-218/20 dotyczy prawa właściwego mającego zastosowanie do wynagrodzenia rumuńskiego kierowcy samochodu ciężarowego, DT, zatrudnionego przez rumuńską spółkę SC Samidani Trans SRL. DT podnosi, że świadczył pracę wyłącznie w Niemczech.

14 Jego indywidualna umowa o pracę zawierała klauzulę przewidującą, że postanowienia umowy o pracę są uzupełniane przez przepisy ustawy nr 53/2003. Umowa zawierała ponadto klauzulę, zgodnie z którą spory dotyczące owej umowy o pracę miały być rozpatrywane przez sąd właściwy ratione materiae i ratione loci.

15 Umowa ta nie wskazywała wyraźnie miejsca, w którym pracownik miał wykonywać swoją pracę. DT twierdzi, że miejscem, z którego wykonywał swoje obowiązki i w którym otrzymywał polecenia, były Niemcy. Ponadto samochody ciężarowe, które prowadził DT, stacjonowały w Niemczech, a zadania związane z transportem były wykonywane w granicach Niemiec.

16 W powództwie wytoczonym przed sądem odsyłającym Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (związek zawodowy pracowników sektora transportowego, Rumunia), którego DT jest członkiem, wnosi w jego imieniu o zasądzenie od SC Samidani Trans zapłaty na rzecz DT różnicy między wynagrodzeniem faktycznie przez niego otrzymanym a płacą minimalną, do której, jak uważa, DT był uprawniony zgodnie z prawem niemieckim regulującym płacę minimalną. Ponadto związek ów zawodowy wskazuje, że TD ma prawo do wypłaty przewidzianego w prawie niemieckim wynagrodzenia za „trzynasty" i „czternasty" miesiąc.

17 Podnosi on także, że niemieckie przepisy dotyczące płacy minimalnej mają zastosowanie do umowy o pracę DT na podstawie art. 8 rozporządzenia Rzym I. Chociaż indywidualna umowa o pracę została zawarta w Rumunii, to właśnie w Niemczech pracownik zwykle wykonywał swoje obowiązki. Powołując się na wyrok z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), związek zawodowy twierdzi, że DT był zatem uprawniony do płacy minimalnej przewidzianej w przepisach prawa niemieckiego.

18 SC Samidani Trans kwestionuje te twierdzenia i twierdzi, że strony umowy spornej w postępowaniu głównym wyraźnie określiły, iż prawem właściwym dla indywidualnej umowy o pracę miało być prawo rumuńskie.

19 W tych okolicznościach Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też w ten sposób, że fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego, wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia [Rzym I]?

2) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem »przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe«, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia [Rzym I]?

3) Czy art. 3 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego jeśli w Rumunii powszechnie wiadomo, że pracodawca z góry określa treść indywidualnej umowy o pracę?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego w sprawach C-152/20 i C-218/20

20 Poprzez swoje pytania pierwsze i drugie w sprawach C-152/20 i C-218/20, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy art. 8 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3, i 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, a w takim przypadku – w jakim zakresie.

21 Na wstępie należy stwierdzić, że z postanowień odsyłających nie wynika, czy kierowcy samochodów ciężarowych, których dotyczą spory, są pracownikami oddelegowanymi w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1), czy też pracownikami, którzy nie mając tego przymiotu, zwykle świadczą pracę w innym państwie członkowskim aniżeli państwo siedziby ich pracodawcy. W zakresie, w jakim to do sądu odsyłającego należy ustalenie okoliczności faktycznych stanowiących tło dla sporów, które ma rozstrzygnąć, pytania przedstawione przez ten sąd zostaną poddane analizie wyłącznie w świetle rozporządzenia Rzym I.

22 Artykuł 8 rozporządzenia Rzym I ustanawia szczególne przepisy kolizyjne dla indywidualnych umów o pracę, które to przepisy znajdują zastosowanie, w sytuacji gdy w ramach wykonania takich umów praca jest świadczona przynajmniej w jednym państwie członkowskim niebędącym państwem, którego prawo zostało wybrane.

23 Artykuł ten przewiduje w ust. 1, że indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3 tego rozporządzenia i że taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie w przypadku braku wyboru byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 owego artykułu.

24 Tak jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 43 opinii, jeśli owe bezwzględnie obowiązujące przepisy zapewniają pracownikowi lepszą ochronę aniżeli przepisy prawa wybranego przez strony, mają one pierwszeństwo przed przepisami prawa wybranego; prawo wybrane przez strony znajdzie zastosowanie do stosunku umownego w pozostałym zakresie.

25 W kwestii tej należy zauważyć, że art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I odsyła do prawa państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy.

26 Celem art. 8 rozporządzenia Rzym I jest zagwarantowanie, w zakresie, w jakim to możliwe, poszanowania przepisów zapewniających ochronę pracownika przewidzianych przez prawo państwa, w którym pracownik ten wykonuje swoją działalność zawodową (zob. podobnie wyrok z dnia 18 października 2016 r., Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo.

27 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 44 swojej opinii, prawidłowe stosowanie art. 8 rozporządzenia Rzym I wymaga zatem w pierwszej kolejności zidentyfikowania przez sąd krajowy prawa, które miałoby zastosowanie w przypadku braku wyboru, i ustalenia zgodnie z tym prawem przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, a w drugiej kolejności – porównania

przez ten sąd poziomu ochrony zapewnionego pracownikowi przez te przepisy z poziomem ochrony przewidzianym przez prawo wybrane przez strony. Jeżeli te ostatnie przepisy zapewnią lepszą ochronę, to należy zastosować właśnie je.

28 W analizowanych sprawach sąd odsyłający wydaje się uznawać, że ze względu na miejsce, w którym kierowcy dochodzący zaspokojenia roszczeń w postępowaniach głównych zwykle świadczyli pracę, pewne przepisy prawa włoskiego i niemieckiego dotyczące płacy minimalnej mogłyby na podstawie art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I mieć zastosowanie w miejsce prawa rumuńskiego wybranego przez strony w umowach o pracę, których dotyczą postępowania główne.

29 Jeżeli chodzi o kwestię, czy owe przepisy prawa rumuńskiego stanowią przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy w rozumieniu przywołanego przepisu, należy zauważyć, że z samego brzmienia tego art. 8 rozporządzenia Rzym I wynika, że oceny tej kwestii należy dokonać z perspektywy prawa, które miałoby zastosowanie w przypadku braku wyboru. To zatem na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek dokonania wykładni spornego przepisu prawa krajowego.

30 Należy również uściślić, że wobec braku w rozporządzeniu Rzym I kryteriów pozwalających na ustalenie, czy przepis prawa krajowego stanowi przepis lub prawo w rozumieniu art. 8 ust. 1 tego rozporządzenia, gdy z prawa krajowego wynika, że przepisy zawarte w układach zbiorowych niekoniecznie należących do danej dziedziny prawa mają charakter bezwzględnie obowiązujący, do sądu należy poszanowanie tych wyborów, nawet jeśli różnią się one od wyborów dokonanych w prawie krajowym.

31 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 72 i 107 opinii, jeżeli chodzi konkretnie o przepisy dotyczące płacy minimalnej obowiązujące w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, można je co do zasady zakwalifikować jako „przepis[y], których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe” w rozumieniu art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I.

32 W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie w sprawach C-152/20 i C-218/20 trzeba odpowiedzieć, iż art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3, lub 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy” na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia, do których mogą co do zasady należeć przepisy dotyczące płacy minimalnej.

W przedmiocie pytania trzeciego w sprawach C-152/20 i C-218/20

33 Tytułem wstępu należy zauważyć, że w związku z tym, iż Trybunał ma kompetencję, by z całości informacji przedstawionych Trybunałowi przez sąd odsyłający, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, wyprowadzić te aspekty prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 kwietnia 2021 r., Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo), trzecie pytanie prejudycjalne w każdej ze spraw należy zrozumieć jako dotyczące art. 8 rozporządzenia Rzym I.

34 Nawet jeśli sąd odsyłający nawiązuje w tych pytaniach do zasady ogólnej sformułowanej w art. 3 owego rozporządzenia, należy zauważyć, że – co zostało przypomniane w pkt 22 niniejszego wyroku – ów art. 8 zawiera szczególne przepisy kolizyjne dotyczące umów o pracę.

35 W konsekwencji pytanie trzecie w sprawie C-152/20 i pytanie trzecie w sprawie C-218/20, sformułowane w tych sprawach nieco odmienne, należy rozumieć w ten sposób, że zmierzają one w istocie do ustalenia, czy art. 8 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że

– po pierwsze, strony indywidualnej umowy o pracę są uważane za dysponujące swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli przepis prawa krajowego ustanawia obowiązek włączenia do owej umowy klauzuli, zgodnie z którą postanowienia umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego; i

– po drugie, strony indywidualnej umowy o pracę są uważane za dysponujące swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania.

36 Na początek należy przypomnieć, że art. 3 rozporządzenia Rzym I, do którego odsyła art. 8 tego samego rozporządzenia, ustanawia zasadę autonomii woli co do wyboru prawa właściwego (zob. podobnie wyroki: z dnia 18 października 2016 r., Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, pkt 42; z dnia 17 października 2013 r., Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, pkt 49). Przepis ten stwarza stronom umowy możliwość dokonania swobodnego wyboru prawa, któremu będzie podlegać łącząca je umowa. Zgodnie z art. 3 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia wybór prawa właściwego może zostać dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynikać z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Wybór ten powinien wynikać w sposób niebudzący wątpliwości z postanowień umowy lub z okoliczności sprawy.

37 Jeżeli chodzi następnie o wymóg, by wybór prawa właściwego był swobodny w rozumieniu art. 3 rozporządzenia Rzym I, sąd odsyłający wskazuje, że łączna lektura art. 2 ust. 1 rozporządzenia nr 64/2003 i załączonego do niego standardowego wzoru indywidualnej umowy o pracę sugeruje, że strony umów zawartych w ramach stanów faktycznych objętych postępowaniami głównymi są – wbrew temu wymogowi – zmuszone do wyboru prawa rumuńskiego.

38 W uwagach na piśmie rząd rumuński podnosi jednak, że prawo rumuńskie nie przewiduje obowiązku wyboru prawa rumuńskiego jako prawa właściwego dla umowy. Jedynie w sytuacji, w której strony z własnej woli dokonałyby takiego wyboru, muszą one zastosować się do rozporządzenia nr 64/2003 i zredagować umowę zgodnie ze standardowym wzorem indywidualnej umowy o pracę załączonym do owego rozporządzenia, co implikuje uzupełniające stosowanie rumuńskiego kodeksu pracy. Włączenie do umowy klauzuli takiej jak przedstawiona przez sąd odsyłający stanowi zatem zdaniem rządu rumuńskiego konsekwencję dokonania przez strony umowy wyboru prawa właściwego dla umowy.

39 Wyłącznie do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny, czy ta ostatnia interpretacja prawa krajowego jest prawidłowa, oraz zweryfikowanie, czy obecność w umowie klauzuli przewidującej stosowanie rumuńskiego kodeksu pracy nie odzwierciedla obowiązku wyboru przez strony umowy prawa rumuńskiego, lecz potwierdza dorozumiany i swobodny wybór owego prawa przez strony umowy, zgodnie z art. 3 rozporządzenia Rzym I.

40 Wreszcie jeżeli chodzi o to, czy włączenie przez pracodawcę do uprzednio zredagowanej umowy klauzuli przewidującej wybór prawa właściwego pozwala na stwierdzenie sprzecznego z art. 3 rozporządzenia Rzym I braku swobodnego wyboru prawa, należy zauważyć, że rozporządzenie to nie zabrania korzystania z uprzednio zredagowanych przez pracodawcę standardowych klauzul

umownych. Swoboda wyboru w rozumieniu analizowanego przepisu może być wykonywania poprzez wyrażenie zgody na ich obowiązywanie i nie podważa jej sam fakt, że wybór prawa został dokonany w oparciu o klauzulę zredagowaną i włączoną do owej umowy przez pracodawcę.

41 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie w sprawach C-152/20 i C-218/20 trzeba odpowiedzieć, iż art. 8 rozporządzenia Rzym I należy interpretować w ten sposób, że:

– po pierwsze, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli postanowienia umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego zgodnie z przepisem prawa krajowego, z zastrzeżeniem, że ów przepis prawa krajowego nie zmusza stron umowy do wyboru prawa krajowego jako prawa właściwego dla umowy; i

– po drugie, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują co do zasady swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania.

W przedmiocie kosztów

42 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) Artykuł 8 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) należy interpretować w ten sposób, że jeżeli strony umowy dokonały wyboru prawa, któremu podlega indywidualna umowa o pracę, a prawo to nie jest prawem właściwym na podstawie art. 8 ust. 2, 3 lub 4, należy wykluczyć zastosowanie tego ostatniego, z wyjątkiem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy" na mocy owego prawa w rozumieniu art. 8 ust. 1 rzeczonego rozporządzenia, do których mogą co do zasady należeć przepisy dotyczące płacy minimalnej.

2) Artykuł 8 rozporządzenia nr 593/2008 należy interpretować w ten sposób, że:

– **po pierwsze, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli postanowienia umowy są uzupełniane przez przepisy prawa krajowego zgodnie z przepisem prawa krajowego, z zastrzeżeniem, że ów przepis prawa krajowego nie zmusza stron umowy do wyboru prawa krajowego jako prawa właściwego dla umowy; i**

– **po drugie, uważa się, że strony indywidualnej umowy o pracę dysponują co do zasady swobodą wyboru prawa właściwego mającego zastosowanie do owej umowy, nawet jeśli klauzula wyboru prawa została zredagowana przez pracodawcę, a pracownik ograniczył się do jej zaakceptowania.**

Podpisy